

ハラスメントに関する基本方針

1. 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を許しません。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、従業員同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めます。

2. 当社は下記の行為を許しません。また当社の従業員以外の者に対してもこれに類する行為を禁止します。

- (1) セクシャルハラスメント

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、その労働者が労働条件について不利益を受けたり、性的な言動により就業環境が害されること。

- (2) パワーハラスメント

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係など職場内での優位性を背景に業務の適正な範囲を越えて、精神的身体的苦痛を与える、または職場環境を悪化させること。

- (3) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント

職場において妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する言動により、妊娠出産した女性従業員や育児介護休業等を申出取得した男女従業員等の就業環境が害されること。

- (4) その他あらゆるハラスメント

モラルハラスメント、ジェンダーハラスメント、エイジハラスメントなど

3. この方針の対象は、当社の営む事業において働いている方すべて、また、お客様、取引先の従業員の方、求職者等を含みます。セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の従業員の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又はジェンダーアイデンティティにかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性従業員及び育児・介護休業等の制度を利用する男女従業員の上司及び同僚が行為者となり得ます。相手の立場に立って、普段の行動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作ります。

4. 当社従業員は、顧客等に対し誠実かつ丁寧な対応を心がけ、商品やサービスをよく理解し、常に顧客等への対応力の向上に努めなければなりません。一方で、顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でなく、カスタマーハラスメントに当たる行為に対しては、従業員の人格および就業環境を守る観点から、会社は毅然とした対応を行います。従業員が安心して業務に従事できる環境を維持することは、結果として顧客に対する安定的かつ質の高いサービス提供につながるものであ

り、会社はこの考え方にに基づき、適切な対応方針および支援体制を整備します。

5. 職場におけるハラスメントに関する相談窓口担当は下記になります。電話メールでの相談も受け付けますので一人で悩まずにご相談ください。

また、当社の従業員だけでなく、お客様、取引先、求職者等その他当社の事業活動に関係する方からの相談についても受け付けます。実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境その他の業務環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントにあたるか判断が難しい場合を含め、広く相談に対応し、事案に対処します。相談には公平に、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーを守って対応します。

6. 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取り扱いはい行いません。

制定日：2022年 4月1日

改正日：2026年10月1日

株式会社近鉄エクスプレス販売

窓口：

1. 株式会社近鉄エクスプレス販売 経営企画部

電話：03-5443-8371

メール：tsuho_ksi@kwe.com

2. 外部相談

KWE.ethicspoint.com